ESTIMATES

Canadian Human Rights Commission

2005-2006
Estimates

Part III – Report on Plans and Priorities

Canada

The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament. The Estimates, which are tabled in the House of Commons by the President of the Treasury Board, consist of:

Part I – The Government Expense Plan provides an overview of federal spending and summarizes the key elements of the Main Estimates.

Part II – The Main Estimates directly support the *Appropriation Act*. The Main Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in subsequent appropriation bills. Parliament will be asked to approve these votes to enable the government to proceed with its spending plans. Parts I and II of the Estimates are tabled concurrently on or before March 1.

Part III – Departmental Expenditure Plans, which is divided into two components:

1) **Reports on Plans and Priorities (RPPs)** are individual expenditure plans for each department and agency (excluding Crown corporations). These reports provide increased levels of detail over a three-year period on an organisation's main priorities by strategic outcome(s), program activity(s) and planned/expected results, including links to related resource requirements. The RPPs also provide details on human resource requirements, major capital projects, grants and contributions, and net program costs. They are tabled in Parliament by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*. These documents are usually tabled on or before March 31 and referred to committees, which may then report to the House of Commons pursuant to Standing Order 81(4).

2) **Departmental Performance Reports (DPRs)** are individual department and agency accounts of results achieved against planned performance expectations as set out in respective RPPs. These Performance Reports, which cover the most recently completed fiscal year, are tabled in Parliament in the fall by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*.

Supplementary Estimates directly support an *Appropriation Act*. The Supplementary Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in the subsequent appropriation bill. Parliamentary approval is required to enable the government to proceed with its spending plans. Supplementary Estimates are normally tabled twice a year, the first document in early November and a final document in early March. Each Supplementary Estimates document is identified alphabetically A, B, C, etc. Under special circumstances, more than two Supplementary Estimates documents can be published in any given year.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in Departmental Performance Reports, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of public funds.

©Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented
by the Minister of Public Works and Government Services Canada, 2005

This document is available in multiple formats upon request.

This document is available on the TBS Web site at the following address: www.tbs-sct.gc.ca

Available through your local bookseller or by mail from
Canadian Government Publishing
Public Works and Government Services Canada
Ottawa (Ontario)
KIA OS5

Telephone: (613) 941-5995
Fax: (613) 954-5779 or 1-800-565-7757 (Canada and U.S.A.)
Orders only: 1-800-635-7943 (Canada and U.S.A.)
Internet: http://publications.gc.ca

Catalogue No.: BT31-2/2006-III-21
ISBN 0-660-62774-4

105-04086/

CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION

2005-2006

Report on Plans and Priorities

The Honourable Irwin Cotler P.C., M.P
Minister of Justice and Attorney General of Canada

Table of Contents

SECTION I **Overview** 1

The Chief Commissioner's Message 1

Summary Information 3

Commission Plans and Priorities 4

SECTION II **Analysis of Program Activities by Strategic Outcome** 7

Analysis by Program Activity 7

SECTION III **Supplementary Information** 15

Management Representation Statement 15

Organizational Information 16

Table 1: Commission Planned Spending and Full Time Equivalents 17

Table 2: Program Activities 18

Table 3: Voted and Statutory Items Listed in Main Estimates 18

Table 4: Net Cost of Commission 18

Table 5: Resource Requirement by Branch or Sector 19

Table 6: Details on Project Spending 19

SECTION IV **Other Items of Interest** 21

Corporate Management 21

OVERVIEW

The Chief Commissioner's Message

Over the past two years, the Commission has been engaged in a change process to more efficiently and effectively apply the *Canadian Human Rights Act* and the *Employment Equity Act*. Our goal – to strengthen human rights, protect the public interest and enhance equality in areas under federal jurisdiction.

Our initial focus has been on improving case management, with encouraging results:

- the number of final decisions increased from 729 in 2002, to 1,307 in 2003, and dipped only slightly to 1,273 in 2004, an overall improvement in two years of about 74%;
- the average age of cases decreased from 25 months in December 2002, to 15 months in December 2003, to just over 12 months in December 2004, a 50% improvement since 2002; and
- the number of cases over two years old decreased from 465 in December 2002, to 244 in December 2003, to 141 in December 2004. Excluding inactive cases, the number of cases over two years old in December 2004 was 82.

These results show us that the changes we have made to streamline the management of complaints and to increase the use of mediation are resulting in the more timely and efficient treatment of human rights complaints.

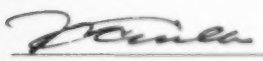
Over the next planning period, we will continue to streamline our case management operations. At the same time, we are shifting some of our resources to discrimination prevention and human rights research to more effectively discourage discrimination in the first place.

We are strengthening our efforts in discrimination prevention by working in cooperation with federally regulated employers and service providers to develop workplaces that foster respect for human dignity and human differences. We are developing Memoranda of Understanding (MOUs) with several large employers to set preventive strategies in place aimed at resolving allegations of discrimination as early as possible or preventing discrimination altogether, through a combination of training, policy development and mediation services. The first MOU was signed in January 2005, and others will follow soon.

The Commission's ongoing compliance audits under the *Employment Equity Act* also contribute to discrimination prevention by ensuring that federal employers identify and address employment barriers to the full representation of women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities in their workforces. A streamlined approach to the audits of small employers and improved decision-making processes are among the improvements planned for 2005.

We are also placing a greater emphasis on human rights research through special studies to guide our work in ways that may be applied more broadly. We are targeting for study several human rights issues that affect broad groups of people. Among the issues we will be examining over the coming months are telephone access for the deaf, improved access to the *Canadian Human Rights Act* for First Nations peoples, barrier removal for persons with disabilities, and hate on the Internet.

These three areas – case management, discrimination prevention and research – will provide the framework for everything the Commission does in the coming years to administer both the *Canadian Human Rights Act* and the *Employment Equity Act*. Guided by modern management practices, the Commission will strategically deploy its resources to their greatest effect to ensure that the principles of equal opportunity and nondiscrimination are followed in all areas of federal jurisdiction.



Mary Gusella
Chief Commissioner

Summary Information

The Canadian Human Rights Commission (the Commission) was established in 1977 to administer the *Canadian Human Rights Act*. The purpose of the Act is to promote equality of opportunity and to protect individuals from discrimination based on race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, sexual orientation, marital status, family status, disability, or conviction for an offence for which a pardon has been granted.

The Commission also has a mandate under the *Employment Equity Act*, which seeks to achieve equality in the workplace and to correct the conditions of disadvantage in employment experienced by women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities. Both the *Canadian Human Rights Act* and the *Employment Equity Act* apply to federal departments and agencies, Crown corporations and federally regulated private-sector organizations.

The Commission is made up of a Chief Commissioner and up to six part-time members. The Chief Commissioner is appointed for a term of up to seven years; and the other Commissioners, for terms of up to three years. The Chief Commissioner is responsible for the operations of the Commission, supported by the Secretary General.

Financial Resources ($ thousands)

2005-2006	2006-2007	2007-2008
$22,476	$19,601	$19,601

Human Resources (FTE)

2005-2006	2006-2007	2007-2008
199	190	190

Commission Priorities

Priorities	Type	Planned Spending		
		2005-2006	2006-2007	2007-2008
1 Improve the case management system	Ongoing	15,879	12,794	12,794
2 Design and implement a human rights research program	New	2,130	2,198	2,198
3 Implement the new Discrimination Prevention Program	Ongoing	2,051	2,115	2,115
4 Deliver the Employment Equity Audit Program and design improvements	Ongoing	2,416	2,494	2,494
TOTAL		22,476	19,601	19,601

These figures are based on our best estimates of planned spending and are subject to change.

Priorities are subject to revision based on our changing environment. Therefore, it is not reasonable to forecast variances in the out years.

Commission Plans and Priorities

PRIORITY 1 Improve the case management system

Plans

- Progress toward a service standard by which 85% of cases are resolved within a year.
- Progress to reduce the average age of the case load from 12 months to between 8 and 10 months.
- Expand the effective delivery of alternative dispute resolution (ADR).

Risks and Challenges

The Commission's capacity for processing human rights complaints in a timely manner may be impacted by:

- General resistance to ADR within the federal system, particularly in human rights cases where the Department of Justice is acting as the litigation agent for Government of Canada departments, agencies and other institutions.
- Delays on the part of departments and agencies in implementing informal conflict management systems as required under the new *Public Service Modernization Act*.

PRIORITY 2 Design and implement a human rights research program

Plans

- Expand the Commission's research and policy capacity.
- Undertake ongoing environmental scans to monitor emerging and systemic human rights issues.
- Conduct impact assessments of government initiatives.

Risks and Challenges

A risk for the Commission is that it might be unable to generate sufficient savings and efficiencies in the redesign of its case management system to redirect resources to emerging priorities, such as research. This risk should be understood in the broader context of budgetary reductions expected across the federal government in the reporting period.

PRIORITY 3 Implement the new Discrimination Prevention Program

Plans

- Negotiate and enter into agreements with key organizations to assist them in reducing discrimination in workplaces or service centres by providing tools, training and workshops.

Risks and Challenges

There are two prime risks. One is that the demand for service might exceed the capacity of the Commission to deliver on its prevention initiatives. The second risk is the same as for Priority 2 – that the Commission might be unable to generate sufficient savings and efficiencies in the redesign of its case management system to redirect resources to this emerging priority.

PRIORITY 4 Deliver the Employment Equity Audit Program and design improvements

Plans

- Complete approximately 56 planned audits in 2005-2006, including assessment of employers who, owing to their lack of reasonable progress, require implementation compliance audits.
- Complete remaining pilot audits of 25 small, private-sector employers (100-299 employees) and implement a streamlined approach to conducting employment equity audits.
- Implement a new accountability structure through to the level of Commissioners.
- Explore appropriate opportunities to bridge the audit work with the human rights case work.
- Identify efficiencies and opportunities for the development of standards for processing times.

Risks and Challenges

The challenge will be to organize Commission resources in a way that synergizes the energies and competencies of the Employment Equity Audit Program with other activities of the Commission.

Analysis of Program Activities by Strategic Outcome

Analysis by Program Activity

Strategic Outcome

Equality, respect for human rights and protection from discrimination by fostering understanding of and compliance with the *Canadian Human Rights Act* and the *Employment Equity Act*.

Program Activity

A. Foster understanding of and compliance with the *Canadian Human Rights Act*.

Description

The Commission provides recourse for those who believe that their rights, as set out in the *Canadian Human Rights Act* (the Act), have been violated. The Act applies to federally regulated organizations.

The Human Rights Complaint Process

A complaint of discrimination may move through several stages from inquiry and intake to mediation, investigation, conciliation and litigation. Alternative dispute resolution (ADR) is offered at all stages of the process.

Inquiry: An inquiry is any initial contact with the Commission by a person, group or organization seeking information or wishing to bring a situation or concern to the Commission's attention.

Intake: At the intake stage, additional information is gathered and further analysis is conducted to determine whether the allegation constitutes a basis for a complaint of discrimination under the Act. If it does, it is referred to mediation or investigation.

Referral to alternative redress: In cases where the complainant has access to an alternative redress mechanism, such as a grievance process, or where the issue could be resolved through another Act of Parliament, the complainant can be asked to exhaust this other avenue first. If not satisfied with the result of that process, the complainant may return to the Commission to ask that it deal with the complaint. If the complainant does come back, an assessment will be made of the extent to which the other process has appropriately addressed the human rights issues raised in the complaint.

Section 41 analysis: Officers will assess the admissibility of complaints and determine the appropriate next steps, based on section 41 of the *Canadian Human Rights Act.* In some cases, they may recommend that the Commission not mediate or investigate complaints that are filed beyond the one-year time limit or that could be considered trivial, vexatious or made in bad faith. There are also circumstances in which the Commissioners may be asked to decide on a contentious jurisdictional issue.

Preliminary assessment: This process is an early opportunity for both parties to have a frank and open discussion and assessment of a case with a senior human rights specialist. The objective is to either resolve the case or expedite the investigation by narrowing the issues and helping the parties to establish realistic expectations.

Mediation: Mediation is a voluntary process of discussion and negotiation between the parties. Mediated settlements are submitted to the Commissioners for approval. An improved ADR process has been implemented as an alternative to investigation. While ADR is available to the parties at all stages of the complaint process, in practice, most dispute resolution takes place at one of two critical points: immediately after a complaint has been filed, when, prior to investigation, the complaint is referred to mediation; or after investigation, when, based on an investigator's findings, the Commissioners decide to refer the complaint to conciliation. Both processes are confidential and conducted without prejudice.

Investigation: An investigation is a process in which evidence related to the complaint is gathered and analyzed, and recommendations are prepared for the consideration of the Commissioners.

Conciliation: Conciliation normally takes place after investigation, when the Commissioners have had an opportunity to review the investigator's findings and believe conciliation could help to resolve the case.

Litigation: Litigation begins with the referral of a complaint to the Canadian Human Rights Tribunal for an inquiry. Under the *Canadian Human Rights Act*, legal counsel of the Commission represents the public interest before the Tribunal.

Expected results

Increased compliance with the *Canadian Human Rights Act.*

Link to priorities

This program activity primarily supports the Commission's priority to improve the case management system. In addition, it supports the priorities of preventing discrimination, and increasing and sharing research aimed at increasing compliance with the *Canadian Human Rights Act.*

Financial Resources* ($ thousands)

2005-2006	2006-2007	2007-2008
$19,628	$16,750	$16,750

Human Resources* (FTE)

2005-2006	2006-2007	2007-2008
167	158	158

* Note that the above financial and human resources include Corporate Management planned expenditures to support this activity.

Sub-activities

A 1 Integrated processing of individual human rights complaints filed against federally regulated employers and service providers.

Description

The Act empowers the Commission to receive and investigate complaints of discrimination in federal employment and in the provision of goods and services by federally regulated providers, based on the 11 grounds enumerated in the Act. The Commission also has the authority to investigate complaints of wage discrimination on the grounds of sex.

Expected results	Performance indicators
Stakeholders recognize the Commission's complaint process as timely, effective, efficient and transparent	• Percentage of cases less than one year old • Average age of cases • Service satisfaction of participants • Participation rate in mediation • Service standards are developed and monitored

A 2 Prevention initiatives and collaborative arrangements within the federal system to promote sound human rights practices in the workplace.

Description

The Commission's prevention activities are centred on working with federally regulated organizations to identify areas where improvements are required to create workplaces and service delivery centres embracing a human rights culture.

Expected results	Performance indicators
Memoranda of Understanding (MOUs) are in place with key respondents	• Decrease in complaints against respondents with whom there are MOUs, and complaints resolved sooner in the workplace

A 3 Stakeholder outreach, policy research and development, public inquiries, national human rights institution-building and human rights impact assessments of government initiatives.

Description

The Commission undertakes research, consultations, impact assessments and policy development. The purpose of these activities is to guide the Commission's work and inform the public, government employers and service providers about human rights principles and best practices to improve respect for human rights in Canada. The Commission assesses new legislation and government policies to ensure consistency with human rights standards.

Expected results	Performance indicators
Timely and accessible research, policy statements, and background documents about human rights concepts and best practices	• Appropriate reporting to Parliament • Tools on discrimination prevention are available to federally regulated organizations • Information on the work of the Commission is available to Canadians

Program Activity

B. Employment equity audits in federal and federally regulated workplaces.

Description

The requirements of the *Employment Equity Act* are designed to ensure that federally regulated private-sector employers with more than 100 employees, Crown corporations, and federal government departments and separate agencies take the necessary steps to identify, correct or eliminate the effects of employment discrimination, intentional or otherwise, on the four designated groups: women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities.

Expected results

A workforce more representative of the four groups designated under the *Employment Equity Act*.

Link to priorities

This program activity primarily supports the Commission's priority to continue to implement and monitor the Employment Equity Audit Program. It also supports the priorities of preventing discrimination and increasing and sharing research aimed at increasing compliance with the *Employment Equity Act*.

Financial Resources* ($ thousands)

2005-2006	2006-2007	2007-2008
$2,848	$2,851	$2,851

Human Resources* (FTE)

2005-2006	2006-2007	2007-2008
32	32	32

* Note that the above financial and human resources include Corporate Management planned expenditures to support this activity.

Sub-activities

B 1 Ensuring employer compliance with employment equity statutory requirements in the form of an employment equity plan.

Description

The Commission carries out compliance audits of federal and federally regulated workplaces to assess their compliance with the *Employment Equity Act* and to ensure cases of noncompliance are corrected. The primary output of this sub-activity is an employment equity plan that, once implemented, will result in reasonable progress toward full representation of the four designated groups.

Expected results	Performance indicators
Employers are in compliance with the *Employment Equity Act*	• Number and percentage of employers in compliance • Number and percentage of employees working for employers in compliance

B 2 Ensuring reasonable efforts and reasonable progress are made toward full representation in accordance with labour market availability.

Description

The Commission monitors the employer's progress in implementing the employment equity plan to determine whether reasonable progress has been made. Reasonable progress is defined as meeting the hiring and promotion goals established in the plan.

The Commission initiates an implementation audit when an employer has not demonstrated reasonable progress over three years. The purpose of the audit is to assess whether all reasonable efforts were made to implement the plan. If the employer has demonstrated reasonable efforts and has appropriately reviewed and revised its plan, the Commission issues a new finding of compliance with the Act. However, if reasonable efforts have not been made, the employer is required to propose undertakings to implement the plan.

Expected results	Performance indicators
Employer progress toward full representation, in accordance with labour market availability	• Percentage increase in representation of designated groups in organizations that have been audited • Number of employers who have integrated employment equity into their business plans and can demonstrate results

B 3 Stakeholder outreach, policy research and development, public inquiries, and employment equity impact assessments of government initiatives.

Description

The Commission provides information and assistance to employers and service providers so they can better understand their obligations in employment equity and responsibilities for the application of human rights principles. The Commission is also working collaboratively with central agencies in furthering human rights across the federal system.

The Commission's prevention activities are designed to assist employers in the prevention of discrimination in the workplace, under the *Canadian Human Rights Act*. The audits conducted under the *Employment Equity Act* allow the Commission to identify systemic discrimination, as well as barriers to employment and best practices in overcoming those barriers. Strategic linkages between the Employment Equity Audit Program and the prevention activities need to be explored to improve the human rights culture of federally regulated employers.

Expected results	Performance indicators
Commission's employment equity work is seen as coherent and useful	• Employer survey every five years to affirm employer understanding and perception of the program

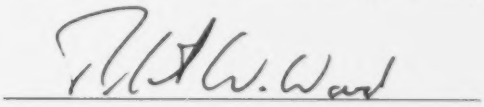
SUPPLEMENTARY INFORMATION

Management Representation Statement

I submit for tabling in Parliament, the *2005-2006 Report on Plans and Priorities* for the Canadian Human Rights Commission.

This document has been prepared based on the reporting principles contained in the *Guide for the Preparation of 2005-2006 Part III of the Estimates: Reports on Plans and Priorities.*

- It adheres to the specific reporting requirements outlined in the Treasury Board Secretariat (TBS) guidance;
- It uses an approved program activity architecture structure;
- It provides a basis of accountability for the results achieved with the resources and authorities entrusted to the Commission; and
- It reports finances based on approved planned spending numbers from TBS.



Robert W. Ward
Secretary General

Organizational Information

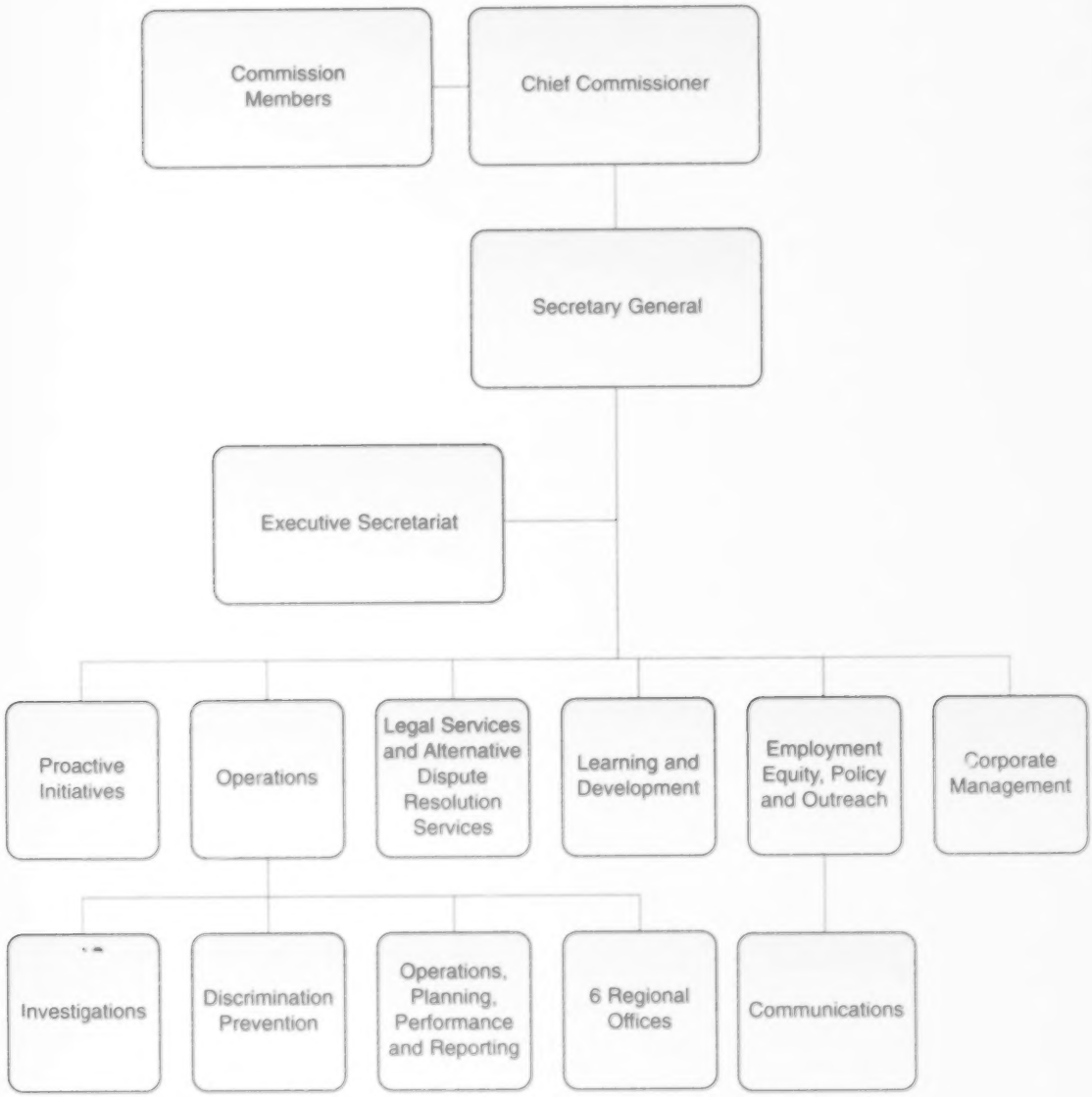


Table 1: Commission Planned Spending and Full Time Equivalents

($ thousands)	Forecast Spending 2004-2005*	**Planned Spending 2005-2006**	Planned Spending 2006-2007	Planned Spending 2007-2008
Foster understanding of and compliance with the *Canadian Human Rights Act*	17,806.0	**19,577.0**	16,562.0	16,562.0
Employment equity audits in federal and federally regulated workplaces	2,917.0	**2,803.0**	2,918.0	2,918.0
Budgetary Main Estimates (gross)	20,723.0	**22,380.0**	19,480.0	19,480.0
Non-Budgetary Main Estimates (gross)	-	-	-	-
Less: Respendable revenue	-	-	-	-
Total Main Estimates	20,723.0	**22,380.0**	19,480.0	19,480.0
Adjustments:				
Supplementary Estimates:				
Funding for participation in pay equity cases before the Canadian Human Rights Tribunal and the courts	1,800.0	-	-	-
Funding for salary increases resulting from collective bargaining agreements	156.0	**116.0**	121.0	121.0
Budget Announcement: ERC exercise**	-	**(20.0)**	-	-
Total adjustments	1,956.0	**96.0**	121.0	121.0
Total Planned Spending	22,679.0	**22,476.0**	19,601.0	19,601.0
Total Planned Spending	22,679.0	**22,476.0**	19,601.0	19,601.0
Less: Non-Respendable revenue	-	-	-	-
Plus: Cost of services received without charges	3,296.2	**3,186.0**	3,201.9	3,201.9
Net cost of Commission	25,975.2	**25,662.0**	22,802.9	22,802.9
Full Time Equivalents	194	**199**	190	190

* Reflects the best forecast of total net planned spending to the end of the fiscal year.

** This reflects the reductions to the Commission's planned spending as a result of the Expenditure Review Committee (ERC) exercise and which were announced in the 2005 Budget – more information will be provided in the next Supplementary Estimates.

The decrease of $2,900,000 between the 2005-2006 and the 2006-2007 planned spending is attributed to:

- $1,800,000: funding for ongoing participation in the hearing of pay equity cases before the Canadian Human Rights Tribunal and the courts (this funding sunsets in March 2006);
- $ 600,000: temporary funding received since April 2002 for the reduction of the complaints backlog (this funding sunsets in March 2006);
- $ 500,000: temporary funding received for the development of an electronic infrastructure which comes to term in March 2006 (this funding is a reprofiling from 2004-2005 due to implementation delay).

Table 2: Program Activities

	2005-2006				
	Budgetary				
Program Activities	Operating	Gross	Net	Total Main Estimates	Total Planned Spending
Foster understanding of and compliance with the *Canadian Human Rights Act*	19,577.0	19,577.0	19,577.0	19,577.0	19,628.0
Employment equity audits in federal and federally regulated work places	2,803.0	2,803.0	2,803.0	2,803.0	2,848.0
Total	**22,380.0**	**22,380.0**	**22,380.0**	**22,380.0**	**22,476.0**

Table 3: Voted and Statutory Items Listed in Main Estimates

Vote or Statutory Item	Description	Current Main Estimates	Previous Main Estimates
10	Program expenditures	**20,089.0**	18,270.0
(S)	Contributions to employee benefit plans	**2,291.0**	2,453.0
	Total Commission	**22,380.0**	20,723.0

The increase of $1,657,000 between the current and the previous Main Estimates is mainly attributed to temporary funding received for participation in the hearing of pay equity cases before the Canadian Human Rights Tribunal and the courts (funding sunsets in March 2006).

Table 4: Net Cost of Commission

($ thousands)	Total
Net Planned Spending (Total Main Estimates plus Adjustments as per the Planned Spending table)	**22,476.0**
Plus: Services Received without Charge	
Accommodation provided by Public Works and Government Services Canada	**2,259.0**
Contributions covering employer's share of employee insurance premiums and expenditures paid by Treasury Board Secretariat (excluding revolving funds)	**916.2**
Worker's compensation coverage provided by Social Development Canada	**5.3**
Salary and associated expenditures of legal services provided by Justice Canada	**5.5**
	3,186.0
Less: Non-Respendable Revenue	-
2005-2006 Net cost of the Commission	**25,662.0**

Table 5: Resource Requirement by Branch or Sector

	2005-2006		
($ thousands)	Foster understanding of and compliance with the *Canadian Human Rights Act*	Employment equity audits in federal and federally regulated work places	**Total Planned Spending**
Executive Offices	1,153.3	184.9	**1,338.2**
Legal Services and Alternative Dispute Resolution Services	6,416.7	-	**6,416.7**
Operations	6,785.2	-	**6,785.2**
Employment Equity, Policy, Outreach and Communications	2,283.0	2,236.3	**4,519.3**
Corporate Management and Learning and Development	2,989.8	426.8	**3,416.6**
Total	**19,628.0**	**2,848.0**	**22,476.0**

Table 6: Details on Project Spending

($ thousands)	Current Estimated Total Cost	Forecast Spending to March 31, 2005	**Planned Spending 2005-2006**	Planned Spending 2006-2007	Planned Spending 2007-2008	Future Year Spending Requirement
Foster understanding of and compliance with the *Canadian Human Rights Act*						
Case management technology project	1,400.0	846.2	**553.8**	-	-	-
Project phase: Implementation						

OTHER ITEMS OF INTEREST

Corporate Management

Corporate Management encompasses services provided in all aspects of modern management. This includes finance and administration, human resources, learning and development, planning, internal audit and evaluation, information management/information technology and communications.

Financial Resources* ($ thousands)

2005-2006	2006-2007	2007-2008
$5,107	$5,069	$5,069

Human Resources* (FTE)

2005-2006	2006-2007	2007-2008
58	56	56

* All these planned expenditures are prorated in the planned expenditures of the two program activities.

Significant Initiatives

Management Accountability Framework (MAF) Action Plan

The MAF Action Plan addresses improvement opportunities identified as part of the Commission's Modern Comptrollership Capacity Assessment, completed in September 2003, as well as other ongoing improvement opportunities at the Commission directly related to business plan implementation. The MAF Action Plan is meant to leverage efforts already undertaken by the Commission and to assist with organization renewal. The MAF Action Plan identifies 10 key areas.

Public Service Values

The Commission launched a formal dialogue on public sector values and ethics by providing awareness sessions and workshops to its staff in 2004. In the next phase, it will continue employee consultations as the foundation for working in a respectful and productive environment. The objectives centre on developing a new ethics learning curriculum, a three-year Values and Ethics Plan and a code of conduct.

Governance and Strategic Direction

The leadership of the Commission is committed to a culture of innovation and continuous improvement in a context of good management. Progress is monitored through monthly reporting to Commissioners on program results, as well as the ongoing monitoring of financial, human and materiel resource indicators of sound practice. A number of horizontal oversight committees are in place to advise senior management in areas such as employment equity, health and safety, and learning. Corrective action is taken promptly when warranted.

Results and Performance

The Commission has developed Results-based Management and Accountability Frameworks (RMAFs) for its two core programs, the Human Rights Complaint Management Program and the Employment Equity Audit Program. The Commission's Performance Management Framework and the RMAF for the entire Commission will be completed by May 2005. Extensive operational performance indicators are in place to guide day-to-day decisions. In addition, the first set of performance indicators related to higher level results are drawn from these reports. Additional work will be undertaken during the planning period to refine and expand reporting on results.

Electronic data capture and reporting is critical to making a significant leap forward in performance reporting. This need has been identified in the initiative to modernize the Commission's electronic business applications (see **Citizen-Focussed Service** below).

Policy and Programs

The Commission plans to strengthen its research, policy and analytical capacity to ensure high-quality advice to Commissioners, stakeholders and the Canadian public. Increased human rights research is identified as one of the Commission's top four priorities.

People

The Commission has integrated its human resources planning with business planning in order to best attract, retain and develop staff in accordance with its objectives. The new Learning and Development Division will be key to fostering a productive workforce and building capacity and leadership in the organization. The focus throughout the next reporting period will be to put in place a new human resources management regime in accordance with the various elements of the *Public Service Modernization Act*, which comes fully into effect by December 2005.

Citizen-Focussed Service

The Commission will continue to develop and revise its policies, programs and service standards, based on consultations with its internal and external stakeholders and in accordance with provisions of the new *Public Service Modernization Act*. This new Act allows for human rights complaints to be considered as part of a grievance process and requires governments and agencies to develop informal conflict management systems. It is expected that service to Canadians on human rights matters will be enhanced as a result of the synergies inherent in new collaborative approaches at the Commission, and new approaches within the federal system. Tools for measuring client satisfaction will be explored and developed during the reporting period.

New investment to modernize the Commission's electronic business applications – the Complaint Management System and the Employment Equity Audit Tracking System – will eventually yield benefits in terms of enhanced online service for Canadians. It is forecast that the Commission will have new electronic business applications in 2006-2007.

Risk Management

The Commission's risk management policy and framework will be completed by May 2005. A risk management strategy will be developed for the implementation of the framework and training of management and staff.

Stewardship

The Commission's control regime is well established with oversight committees in place for procurement, human resources management, and financial management. A financial audit of the Commission provided assurance that sound practices are in place. On a regular basis, a financial situation report is prepared and tabled for review at the Executive Committee meeting. Variances are examined, and appropriate actions are taken. To ensure that the control regime principles are clear and understandable, information, awareness sessions and workshops will continue to be provided to the staff.

Accountability

The Commission will revise both its financial and human resources delegations in the next reporting period to ensure that authorities are clear and appropriate. Executive accountability is assured through signed accords, which are monitored at key stages in the year. Cascading down, performance agreements and appraisals are completed annually for all managers and staff, and individual learning plans will be developed in 2005-2006. The results of the Commission's internal financial audit were approved by the Audit and Evaluation Committee, and the action plans in response to the audit recommendations will be fully implemented in 2005-2006.

Learning, Innovation and Change Management

The Commission is in the third year of a comprehensive change initiative that will transform the delivery of service in all facets of its work. The focus is both internal and external, as the opportunity to work with stakeholders on prevention initiatives will have an impact on changing culture within the federal system as a whole. To successfully reinforce a culture of innovation and continuous improvement, any change initiative must integrate learning into its day-to-day operations. Learning plans will be in place in 2005-2006 in support of business plan objectives. The Awards and Recognition Program, which has been in place for several years, is a critical element for rewarding innovation and continuous improvement.

BUDGET DES DÉPENSES

Commission canadienne des droits de la personne

Budget des dépenses
2005-2006

Partie III – Rapport sur les plans et les priorités

Canada

Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son Budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement. Le Budget des dépenses, qui est déposé à la Chambre des communes par le président du Conseil du Trésor, comporte trois parties :

Partie I – Le Plan de dépenses du gouvernement présente un aperçu des dépenses fédérales et résume les principaux éléments du Budget principal des dépenses.

Partie II – Le Budget principal des dépenses étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget principal des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Les Parties I et II du Budget des dépenses sont déposées simultanément le 1er mars ou avant.

Partie III – Le Plan de dépenses du ministère est divisé en deux documents :

1) **Les rapports sur les plans et les priorités (RPP)** sont des plans de dépenses établis par chaque ministère et organisme (à l'exception des sociétés d'État). Ces rapports présentent des renseignements plus détaillés, pour une période de trois ans, sur les principales priorités d'une organisation, et ce, par objectif stratégique, activité de programme et résultats prévus, incluant des liens aux besoins en ressources connexes. Les RPP contiennent également des données sur les besoins en ressources humaines, les grands projets d'immobilisations, les subventions et contributions, et les coûts nets des programmes. Ils sont déposés au Parlement par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Ces documents sont habituellement déposés au plus tard le 31 mars, pour renvoi aux comités qui peuvent ensuite faire rapport à la Chambre des communes conformément au paragraphe 81(4) du Règlement.

2) **Les rapports ministériels sur le rendement (RMR)** rendent compte des réalisations de chaque ministère et organisme en fonction des attentes prévues en matière de rendement qui sont indiquées dans leur RPP. Ces rapports sur le rendement, qui portent sur la dernière année financière achevée, sont déposés au Parlement en automne par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Le Budget supplémentaire des dépenses étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget supplémentaire des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Le Budget supplémentaire des dépenses est habituellement déposé deux fois par année, soit un premier document au début novembre et un document final au début mars. Chaque Budget supplémentaire des dépenses est caractérisé par une lettre alphabétique (A, B, C, etc.). En vertu de circonstances spéciales, plus de deux Budgets supplémentaires des dépenses peuvent être publiés au cours d'une année donnée.

Le Budget des dépenses, de même que le Budget du ministre des Finances, sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

©Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée par
le Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 2005

Ce document est disponible en médias substituts sur demande.

Ce document est disponible sur le site Web du SCT à l'adresse suivante : www.tbs-sct.gc.ca

En vente chez votre libraire local ou par la poste auprès
des Éditions du gouvernement du Canada
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa (Ontario)
KIA OS9

Téléphone : (613) 941-5995
Télécopieur : (613) 954-5779 ou 1-800-565-7757 (Canada et É.-U.)
Commandes seulement : 1-800-635-7943 (Canada et É.-U.)
Internet : http://publications.gc.ca

No. de catalogue :BT31-2/2006-III-21
ISBN 0-660-62774-4

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

2005-2006

Rapport sur les plans et les priorités

L'honorable Irwin Cotler C.P., député
Ministre de la Justice et procureur général du Canada

Table des matières

SECTION I **Survol** 1

Message de la présidente 1
Renseignements sommaires 3
Plans et priorités de la Commission 4

SECTION II **Analyse des activités de programme par objectif stratégique** 7

Analyse détaillée des activités de programme 7

SECTION III **Information additionnelle** 15

Déclaration de la direction 15
Renseignements sur l'organisation 16
Tableau 1 : Dépenses prévues de la Commission et équivalents temps plein 17
Tableau 2 : Activités de programme 18
Tableau 3 : Postes votés et législatifs indiqués dans le Budget principal 18
Tableau 4 : Coût net pour la Commission 18
Tableau 5 : Besoins de ressources par direction ou secteur 19
Tableau 6 : Renseignements sur les dépenses de projets 19

SECTION IV **Autres sujets d'intérêt** 21

Gestion intégrée 21

SURVOL

Message de la présidente

Au cours des deux dernières années, la Commission s'est engagée dans un processus de transformation dans le but d'appliquer avec plus d'efficacité et d'efficience la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Notre objectif est de consolider les droits de la personne, de protéger l'intérêt public et de favoriser une plus grande égalité.

Notre intention initiale était d'améliorer la gestion des plaintes, et nous avons obtenu des résultats encourageants :

- le nombre de décisions définitives a augmenté pour passer de 729 en 2002 à 1 307 en 2003, et il n'a fait que baisser légèrement en 2004, pour passer à 1 273, soit une augmentation globale d'environ 74 % en deux ans;
- la durée moyenne de traitement des plaintes est passée de 25 mois en décembre 2002 à 15 mois en décembre 2003, puis à seulement un peu plus de 12 mois en décembre 2004 et a donc diminué de moitié depuis 2002; et
- le nombre de dossiers de plus de deux ans est passé de 465 en décembre 2002 à 244 en décembre 2003, puis à 141 en décembre 2004. À l'exclusion des dossiers inactifs, le nombre de dossiers de plus de deux ans était de 82 en décembre 2004.

Ces résultats attestent que les changements que nous avons apportés pour simplifier la gestion des plaintes et élargir le recours à la médiation permettent de traiter plus rapidement et plus efficacement les plaintes en matière de droits de la personne.

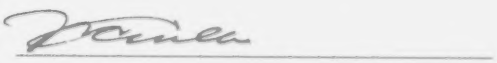
Au cours de la prochaine période de planification, nous continuerons de simplifier nos opérations de gestion des plaintes. Nous sommes également en train de réaffecter une partie de nos ressources à la prévention de la discrimination et à la recherche en matière de droits de la personne afin d'attaquer le mal à la racine.

Nous multiplions nos efforts visant à prévenir la discrimination en collaborant étroitement avec les employeurs et fournisseurs de services sous réglementation fédérale pour instaurer des milieux de travail favorisant le respect de la dignité des êtres humains et de leurs différences. Nous sommes en train d'élaborer des protocoles d'entente (PE) avec plusieurs employeurs importants pour mettre en place des stratégies préventives visant à régler les allégations de discrimination aussi rapidement que possible, voire à prévenir la discrimination par différents moyens : formation, élaboration de politiques, services de médiation. Le premier PE a été signé en janvier 2005, et d'autres suivront bientôt.

Les vérifications de la conformité que nous exécutons en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* contribuent également à prévenir la discrimination, car elles permettent d'aider les employeurs fédéraux à cerner et à supprimer les obstacles à l'emploi qui empêchent les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles d'être représentés intégralement dans les effectifs. Pour 2005, nous envisageons, entre autres projets d'amélioration, de simplifier la procédure de vérification des petits employeurs et d'améliorer le processus décisionnel.

Nous mettons également davantage l'accent sur la recherche en matière de droits de la personne au moyen d'études spéciales destinées à orienter notre travail et à en élargir la portée. Ainsi nous envisageons de nous pencher sur plusieurs enjeux associés aux droits de larges groupes de personnes. Nous nous intéresserons entre autres, dans les mois qui viennent, à l'accès au service téléphonique pour les personnes sourdes, à un élargissement de l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* aux membres des Premières nations, à l'élimination des obstacles pour les personnes handicapées ainsi qu'à la propagande haineuse sur Internet.

Ces trois aspects – gestion des plaintes, prévention de la discrimination et recherche – structureront tout ce que la Commission fera dans les prochaines années dans le cadre de l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Guidée par des pratiques de gestion moderne, la Commission procédera au déploiement stratégique le plus efficace possible de ses ressources pour veiller à ce que les principes d'égalité d'accès et de non-discrimination soient respectés dans tous les secteurs relevant de la réglementation fédérale.



Mary Gusella
Présidente

Renseignements sommaires

La Commission canadienne des droits de la personne (la Commission) a été créée en 1977 pour veiller à l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, dont l'objet est de favoriser l'égalité des chances et de protéger les personnes contre la discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience ou l'état de personne graciée.

La Commission a également pour mandat, en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, de veiller à la concrétisation de l'égalité en milieu de travail et de remédier aux conditions défavorables à l'emploi des femmes, des Autochtones, des personnes handicapées et des minorités visibles. La *Loi canadienne sur les droits de la personne* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* s'appliquent aux ministères et organismes fédéraux, aux sociétés d'État et aux entreprises privées sous réglementation fédérale.

La Commission compte une présidente et un maximum de six commissaires à temps partiel. La présidente est nommée pour une durée maximale de sept ans et les commissaires, pour une durée maximale de trois ans. La présidente est chargée du fonctionnement de la Commission et elle est appuyée par le secrétaire général.

Ressources financières (en milliers de dollars)

2005-2006	2006-2007	2007-2008
22 476 $	19 601 $	19 601 $

Ressources humaines (ETP)

2005-2006	2006-2007	2007-2008
199	190	190

Priorités de la Commission

Priorités	Type	Prévisions budgétaires		
		2005-2006	2006-2007	2007-2008
1 Améliorer le système de gestion des plaintes	Permanente	15 879	12 794	12 794
2 Concevoir et mettre en œuvre un programme de recherche sur les droits de la personne	Nouvelle	2 130	2 198	2 198
3 Mettre en œuvre le nouveau Programme de prévention de la discrimination	Permanente	2 051	2 115	2 115
4 Exécuter le Programme de vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi et y apporter des améliorations	Permanente	2 416	2 494	2 494
TOTAL		22 476	19 601	19 601

Ces montants fournis sous réserve de modifications reflètent les prévisions budgétaires les plus justes à ce jour.

Comme les priorités peuvent changer en fonction des nouvelles réalités, il n'y a pas lieu de tenter de prévoir les écarts pour les exercices ultérieurs.

Plans et priorités de la Commission

PRIORITÉ 1 Améliorer le système de gestion des plaintes

Plans

- S'orienter vers une norme de service selon laquelle 85 % des dossiers sont réglés dans un délai d'un an.
- S'orienter vers un délai moyen de traitement de 12 mois à 8 à 10 mois.
- Élargir l'application du règlement alternatif des différends (RAD).

Risques et défis

La capacité de la Commission à traiter rapidement les plaintes en matière de droits de la personne peut être compromise :

- par les résistances de l'ensemble de l'organisation fédérale à l'égard du RAD, particulièrement dans les causes en matière de droits de la personne où le ministère de la Justice représente les ministères, organismes et institutions du gouvernement du Canada;
- par les délais que doivent observer les ministères et organismes dans la mise en place de systèmes de gestion informelle des conflits comme l'exige la nouvelle *Loi sur la modernisation de la fonction publique*.

PRIORITÉ 2 Concevoir et mettre en œuvre un programme de recherche sur les droits de la personne

Plans

- Élargir la capacité de la Commission en matière de recherche et d'élaboration de politiques.
- Procéder de façon continue à des analyses de la conjoncture pour discerner les enjeux nouveaux et systémiques en matière de droits de la personne.
- Procéder à des études d'impact des projets du gouvernement.

Risques et défis

L'un des risques pour la Commission est qu'elle ne soit pas en mesure de faire suffisamment d'économies et de gains d'efficacité dans la restructuration de son système de gestion des plaintes pour réacheminer des ressources vers de nouvelles priorités, dont la recherche. Ce risque doit être analysé dans le contexte plus général des réductions budgétaires qui sont censées toucher l'ensemble du gouvernement fédéral pour la période visée par le rapport.

PRIORITÉ 3 Mettre en œuvre le nouveau Programme de prévention de la discrimination

Plans

- Négocier et conclure des ententes avec d'importantes organisations pour les aider à réduire la discrimination dans les milieux de travail ou les centres de services en leur proposant des instruments, de la formation et des ateliers.

Risques et défis

Il y a deux risques principaux. Premièrement, la demande de services pourrait dépasser la capacité de la Commission à réaliser ses projets de prévention. Deuxièmement, comme pour la deuxième priorité, la Commission pourrait ne pas parvenir à faire suffisamment d'économies et de gains d'efficacité dans la restructuration de son système de gestion des plaintes pour réacheminer des ressources vers cette nouvelle priorité.

PRIORITÉ 4 Exécuter le Programme de vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi et y apporter des améliorations

Plans

- Réaliser les quelque 56 vérifications prévues pour 2005-2006, notamment l'évaluation des employeurs qui, en l'absence de progrès raisonnables, font l'objet de vérifications de la mise en œuvre.
- Réaliser les autres vérifications pilotes de 25 petits employeurs du secteur privé comptant un effectif de 100 à 299 employés et y appliquer une méthode de vérification de la conformité simplifiée.
- Instaurer une nouvelle structure de responsabilisation jusqu'au niveau des commissaires.
- Envisager des solutions adaptées pour faire le pont entre le travail de vérification et le traitement des plaintes en matière de droits de la personne.
- Circonscrire les gains d'efficacité et les possibilités d'élaboration de normes applicables à la durée des formalités de vérification.

Risques et défis

Le défi sera d'organiser les ressources de la Commission de façon à assurer l'intégration des énergies et des compétences du Programme de vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi aux autres activités de la Commission.

ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME PAR OBJECTIF STRATÉGIQUE

Analyse détaillée des activités de programme

Objectif stratégique

Garantir l'égalité, le respect des droits de la personne et la protection contre la discrimination en faisant mieux comprendre et appliquer la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi.*

Activité de programme

A. Favoriser la compréhension de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et le respect de cette loi.

Description

La Commission offre un recours aux personnes qui croient que leurs droits, aux termes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (la *Loi*), ont été violés. La *Loi* s'applique à toutes les organisations sous réglementation fédérale.

Le processus de traitement des plaintes en matière de droits de la personne

Une plainte de discrimination peut passer par plusieurs étapes, dont la demande de renseignements, l'accueil, la médiation, l'enquête, la conciliation et le recours aux tribunaux. Le règlement alternatif des différends (RAD) est offert à toutes les étapes du processus.

Demande de renseignements : La demande de renseignements est le premier contact d'un particulier, d'un groupe ou d'une organisation avec la Commission dans le but d'obtenir des renseignements ou de porter une situation ou une préoccupation à l'attention de la Commission.

Accueil : À cette étape, d'autres renseignements sont recueillis et une analyse plus approfondie du dossier permet de déterminer si l'allégation peut constituer le fondement d'une plainte de discrimination en vertu de la *Loi*. Dans ce cas, le dossier est transmis à la médiation ou aux services d'enquête.

Renvoi à d'autres voies de recours : Lorsque le plaignant a accès à un autre mode de réparation, par exemple à la procédure de règlement des griefs, ou que la question peut être réglée en vertu d'une autre loi du Parlement, il peut être invité à épuiser ces recours préalablement. S'il n'est pas satisfait du résultat de ces recours, il peut s'adresser de nouveau à la Commission pour lui demander de se charger de la plainte. Dans ce cas, la Commission évalue la mesure dans laquelle les autres recours ont permis de régler les questions de droits de la personne soulevées par le plaignant.

Analyse fondée sur l'article 41 : Les agents déterminent l'admissibilité des plaintes et les mesures à prendre en s'appuyant sur les dispositions de l'article 41 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne.* Ils peuvent parfois recommander à la Commission de ne pas traiter des demandes déposées dans un délai de plus d'un an ou qui pourraient être considérées comme futiles, vexatoires ou de mauvaise foi. Il existe également des circonstances dans lesquelles les commissaires sont invités à trancher une question litigieuse touchant la compétence.

Évaluation préliminaire : C'est la première occasion pour les deux parties d'avoir une discussion franche et ouverte et d'évaluer le cas avec un spécialiste chevronné des droits de la personne. Le but visé est de régler la question ou d'accélérer l'enquête en resserrant la définition des enjeux et en aidant les parties à circonscrire des attentes réalistes.

Médiation : La médiation est une procédure facultative qui permet aux parties de discuter et de négocier. Les règlements négociés sont soumis à l'approbation des commissaires. Un processus amélioré de RAD a été mis en place comme solution de rechange à l'enquête. Le RAD est offert aux parties à toutes les étapes de la procédure de traitement de la plainte. En pratique, la plupart des règlements surviennent à deux moments clés : soit immédiatement après le dépôt de la plainte, à l'étape du renvoi à la médiation préalable à l'enquête, soit à l'étape postérieure à l'enquête, après que, sur la foi des conclusions de l'enquêteur, les commissaires décident de renvoyer la plainte en conciliation. Les deux mécanismes sont confidentiels et sans aveu de responsabilité.

Enquête : L'enquête permet de recueillir et d'analyser des éléments de preuve liés à la plainte et de recommander des mesures aux commissaires.

Conciliation : La conciliation intervient généralement après l'enquête, lorsque les commissaires ont eu la possibilité d'examiner les éléments de preuve recueillis par l'enquêteur et estiment que la conciliation pourrait aider à résoudre le différend.

Recours aux tribunaux : Cette étape commence avec le renvoi de la plainte au Tribunal canadien des droits de la personne pour qu'elle y soit instruite. En vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, l'avocat de la Commission représente l'intérêt public devant le Tribunal.

Résultats prévus

Meilleure conformité à la *Loi canadienne sur les droits de la personne.*

Lien avec les priorités

Cette activité appuie principalement l'objectif d'améliorer le système de gestion des plaintes. Elle contribue également aux priorités reliées à la prévention de la discrimination ainsi qu'à l'accroissement et au partage des recherches destinées à améliorer la conformité à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Ressources financières* (en milliers de dollars)

2005-2006	2006-2007	2007-2008
19 628 $	16 750 $	16 750 $

Ressources humaines* (ETP)

2005-2006	2006-2007	2007-2008
167	158	158

* Il y a lieu de noter que les ressources financières et humaines figurant ci-dessus comprennent les dépenses prévues au titre de la Gestion intégrée afin de soutenir cette activité.

Sous-activités

A 1 Traiter de façon intégrée les plaintes de discrimination individuelles déposées contre des employeurs et des fournisseurs de services sous réglementation fédérale.

Description

La *Loi* habilite la Commission à accueillir et à analyser des plaintes de discrimination contre des employeurs fédéraux ou des fournisseurs de biens et services sous réglementation fédérale pour l'un des 11 motifs visés. La Commission a également le pouvoir de faire enquête sur les plaintes de disparité salariale en raison du sexe.

Résultats prévus	Indicateurs de rendement
Les intervenants reconnaissent que la procédure de traitement des plaintes par la Commission est rapide, efficace, efficiente et transparente.	• Pourcentage de dossiers âgés de moins d'un an. • Durée moyenne de traitement des plaintes. • Satisfaction des participants. • Taux de participation à la médiation. • Des normes de service sont élaborées et font l'objet d'un suivi.

A 2 Mener des activités de prévention et conclure des accords de collaboration au sein du système fédéral afin de promouvoir en milieu de travail de saines pratiques en matière de droits de la personne.

Description

Les activités de prévention de la Commission sont centrées sur la collaboration avec les organisations sous réglementation fédérale dans le but de déterminer les secteurs où il y a lieu d'apporter des améliorations pour créer des milieux de travail et des centres de services souscrivant pleinement aux principes des droits de la personne.

Résultats prévus	Indicateurs de rendement
Des protocoles d'entente (PE) sont signés avec les principaux mis en cause.	• Réduction du nombre de plaintes contre les mis en cause avec lesquels la Commission a signé des PE et règlement plus rapide en milieu de travail des plaintes.

A 3 Mener des activités avec les partenaires à l'externe, effectuer des recherches et élaborer des politiques, mener des enquêtes publiques, contribuer au renforcement des institutions nationales des droits de la personne et évaluer les incidences des initiatives gouvernementales sur les droits de la personne.

Description

La Commission procède à des recherches, des consultations, des études d'impact et à l'élaboration de politiques. Ces activités ont pour but d'orienter le travail de la Commission et d'informer la population, le gouvernement, les employeurs et les fournisseurs de services des principes des droits de la personne et des pratiques optimales de façon à assurer un plus grand respect de ces droits au Canada. La Commission évalue les nouvelles lois et politiques du gouvernement pour veiller à ce qu'elles soient conformes aux normes des droits de la personne.

Résultats prévus	Indicateurs de rendement
Rapidité de production et facilité d'accès des recherches, énoncés de politiques et documents d'information sur les notions et pratiques optimales associées aux droits de la personne.	• Reddition de compte appropriée au Parlement. • Mise à la disposition des organisations sous réglementation fédérale d'instruments d'information sur la prévention de la discrimination. • Accès des Canadiens à de l'information sur le travail accompli par la Commission.

Activité de programme

B. Mener des vérifications de la conformité à l'équité en matière d'emploi dans les milieux de travail sous réglementation fédérale.

Description

Les exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* visent à garantir que les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale comptant un effectif de plus de 100 employés, les sociétés d'État, les ministères et les organismes distincts fédéraux prennent les mesures voulues pour repérer, rectifier ou éliminer les effets de la discrimination dans l'emploi, qu'elle soit intentionnelle ou non, sur les quatre groupes désignés (femmes, Autochtones, personnes handicapées et minorités visibles).

Résultats prévus

Une main-d'œuvre plus représentative des quatre groupes désignés aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi.*

Lien avec les priorités

Cette activité appuie principalement l'objectif de continuer à mettre en œuvre le Programme de vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi et d'en assurer le suivi. Elle contribue également aux priorités reliées à la prévention de la discrimination ainsi qu'à l'accroissement et au partage des recherches destinées à améliorer la conformité à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi.*

Ressources financières* (en milliers de dollars)

2005-2006	2006-2007	2007-2008
2 848 $	2 851 $	2 851 $

Ressources humaines* (ETP)

2005-2006	2006-2007	2007-2008
32	32	32

* Il y a lieu de noter que les ressources financières et humaines figurant ci-dessus comprennent les dépenses prévues au titre de la Gestion intégrée afin de soutenir cette activité.

Sous-activités

B 1 S'assurer que les employeurs se conforment aux exigences légales qui leur incombent relativement à l'équité en matière d'emploi en se dotant d'un plan d'équité en matière d'emploi.

Description

La Commission procède à des vérifications de la conformité dans les milieux de travail sous réglementation fédérale afin d'évaluer leur degré de conformité à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et de remédier à tout manquement à cet égard. Le premier effet de cette sous-activité est l'élaboration d'un plan d'équité en matière d'emploi qui, une fois mis en œuvre, donne lieu à des progrès raisonnables en vue d'en arriver à la pleine représentation des quatre groupes désignés.

Résultats prévus	Indicateurs de rendement
Les employeurs respectent les dispositions de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.	• Nombre et pourcentage des employeurs en conformité. • Nombre et pourcentage des employés travaillant pour des employeurs en conformité.

B 2 S'assurer que des efforts raisonnables sont déployés et que des progrès raisonnables sont atteints en vue de la pleine représentation des membres des groupes désignés, conformément à leur disponibilité sur le marché du travail.

Description

La Commission assure le suivi de la mise en œuvre du plan d'équité en matière d'emploi de l'employeur de façon à déterminer si des progrès raisonnables ont été accomplis. On entend par progrès raisonnables le fait de réaliser les objectifs de recrutement et d'avancement fixés dans le plan.

La Commission procède à des vérifications de la mise en œuvre lorsque l'employeur n'a pas fait de progrès raisonnables dans un délai de trois ans. Ce type de vérification a pour objet de déterminer si toutes les mesures raisonnables ont été prises pour concrétiser le plan. Si l'employeur a fait des efforts raisonnables et a examiné et révisé son plan comme il le fallait, la Commission conclut de nouveau qu'il est conforme aux dispositions de la *Loi*. Mais, s'il n'a pas pris de mesures raisonnables, l'employeur est tenu de prendre des engagements en vue de mettre le plan en application.

Résultats prévus	Indicateurs de rendement
L'employeur fait des progrès en vue de parvenir à la pleine représentation des quatre groupes désignés compte tenu de leur disponibilité sur le marché du travail.	• Hausse du taux de représentation des groupes désignés dans les organisations ayant fait l'objet d'une vérification. • Nombre d'employeurs ayant intégré l'équité en matière d'emploi dans leurs plans d'activités et pouvant afficher des résultats.

B 3 Mener des activités avec les partenaires à l'externe, effectuer des recherches et élaborer des politiques, répondre aux demandes du public et évaluer les incidences des initiatives gouvernementales sur l'équité en matière d'emploi.

Description

La Commission fournit des renseignements et des conseils aux employeurs et aux fournisseurs de services pour qu'ils puissent mieux comprendre leurs obligations sur le plan de l'équité en matière d'emploi et leurs responsabilités à l'égard de l'application des principes des droits de la personne. Elle collabore également avec les organismes centraux pour assurer un plus grand respect des droits de la personne au sein du système fédéral.

Les activités de prévention de la Commission visent à aider les employeurs à prévenir la discrimination en milieu de travail, conformément à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Les vérifications effectuées en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* permettent à la Commission de repérer la discrimination systémique ainsi que les obstacles à l'emploi et les pratiques optimales qui permettent de les supprimer. Il y a lieu d'explorer les liens stratégiques entre le Programme de vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi et les activités de prévention de façon à améliorer l'environnement des droits de la personne au sein des organismes sous réglementation fédérale.

Résultats prévus	Indicateurs de rendement
Le travail de la Commission dans le domaine de l'équité en matière d'emploi est considéré comme cohérent et utile.	• Enquêtes quinquennales auprès des employeurs destinées à confirmer leur perception et compréhension du Programme.

INFORMATION ADDITIONNELLE

Déclaration de la direction

Je soumets, en vue de son dépôt au Parlement, le *Rapport sur les plans et les priorités* (RPP) pour 2005-2006 de la Commission canadienne des droits de la personne.

Le document a été préparé en fonction des principes de reddition de comptes contenus dans le *Guide pour la préparation pour 2005-2006 de la partie III du Budget des dépenses : Rapports sur les plans et priorités.*

- Il est conforme aux exigences particulières de reddition de comptes décrites dans les Lignes directrices du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT);
- Il s'appuie sur une structure fondée sur une architecture des activités de programme;
- Il offre un modèle de responsabilisation pour les résultats atteints avec les ressources et les autorités allouées à la Commission; et
- Il fait état des sommes qui ont été allouées en fonction des dépenses prévues approuvées par le SCT.

Robert W. Ward
Secrétaire général

Renseignements sur l'organisation

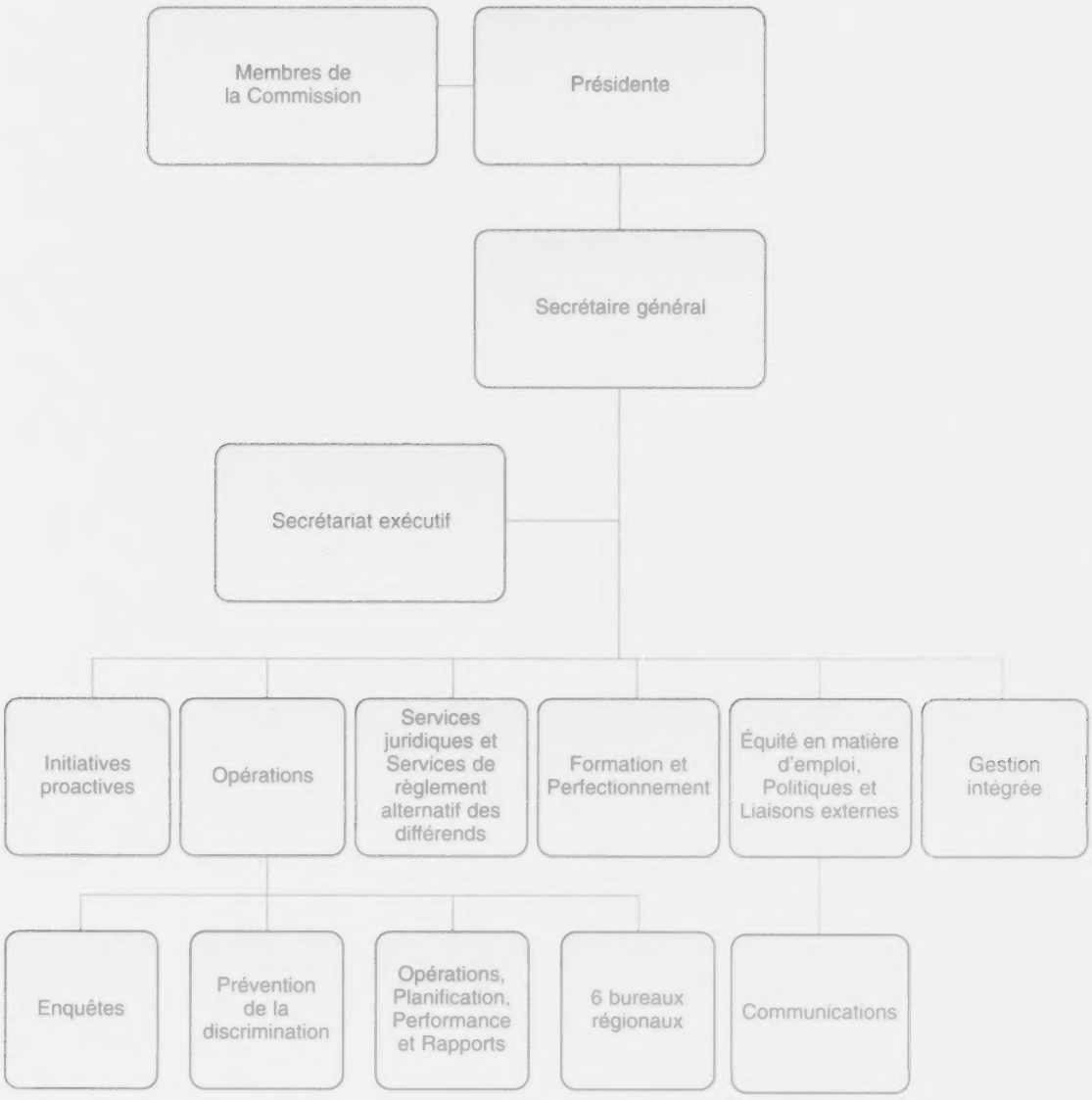


Tableau 1 : Dépenses prévues de la Commission et équivalents temps plein

(en milliers de dollars)	Prévisions des dépenses 2004-2005*	**Dépenses prévues 2005-2006**	Dépenses prévues 2006-2007	Dépenses prévues 2007-2008
Favoriser la compréhension de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et le respect de cette loi	17 806,0	**19 577,0**	16 562,0	16 562,0
Mener des vérifications de la conformité à l'équité en matière d'emploi dans les milieux de travail sous réglementation fédérale	2 917,0	**2 803,0**	2 918,0	2 918,0
Budgétaire du Budget principal des dépenses (brut)	20 723,0	**22 380,0**	19 480,0	19 480,0
Non budgétaire du Budget principal des dépenses (brut)	-	-	-	-
Moins : Revenus disponibles	-	-	-	-
Total du Budget principal des dépenses	20 723,0	**22 380,0**	19 480,0	19 480,0
Rajustements :				
Budget supplémentaire des dépenses :				
Financement pour la participation à l'instruction de plaintes de disparité salariale devant le Tribunal canadien des droits de la personne et les autres tribunaux	1 800,0	-	-	-
Financement pour les augmentations salariales découlant des conventions collectives	156,0	**116,0**	121,0	121,0
Annonce dans le budget : Dépenses du CED**	-	**(20.0)**	-	-
Total des rajustements	1 956,0	**96,0**	121,0	121,0
Total des dépenses prévues	22 679,0	**22 476,0**	19 601,0	19 601,0
Total des dépenses prévues	22 679,0	22 476,0	19 601,0	19 601,0
Moins : Revenus non disponibles	-	-	-	-
Plus : Coût des services reçus à titre gracieux	3 296,2	**3 186,0**	3 201,9	3 201,9
Coût net pour la Commission	25 975,2	**25 662,0**	22 802,9	22 802,9
Équivalents temps plein	194	**199**	190	190

* Ce montant reflète les prévisions les plus justes du total des dépenses nettes prévues jusqu'à la fin de l'exercice courant.

** Ce changement reflète les réductions des dépenses prévues de la Commission par suite de l'exercice d'examen des dépenses du Comité d'examen des dépenses (CED) qui ont été annoncées dans le budget de 2005. De plus amples renseignements seront fournis dans le prochain Budget supplémentaire des dépenses.

La diminution de 2 900 000 $ entre les dépenses prévues pour 2005-2006 et les dépenses prévues pour 2006-2007 s'explique ainsi :

- 1 800 000 $: financement permettant à la Commission de continuer sa participation à l'instruction de plaintes de disponibilité salariale devant le Tribunal canadien des droits de la personne et les autres tribunaux (ce financement vient à échéance en mars 2006);
- 600 000 $: financement temporaire reçu en avril 2002 afin de permettre à la Commission de réduire l'arriéré de plaintes (ce financement vient à échéance en mars 2006);
- 500 000 $: financement temporaire reçu pour le développement d'une infrastructure électronique qui viendra à échéance en mars 2006 (ce financement représente un report de fonds de 2004-2005 à cause d'un délai dans la mise en œuvre).

Tableau 2 : Activités de programme

	2005-2006				
	Budgétaires				
Activités de programme	Fonctionnement	Dépenses brutes	Dépenses nettes	Total pour le Budget principal	Total des dépenses prévues
Favoriser la compréhension de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et le respect de cette loi	19 577,0	19 577,0	19 577,0	19 577,0	19 628,0
Mener des vérifications de la conformité à l'équité en matière d'emploi dans les milieux de travail sous réglementation fédérale	2 803,0	2 803,0	2 803,0	2 803,0	2 848,0
Total	**22 380,0**	**22 380,0**	**22 380,0**	**22 380,0**	**22 476,0**

Tableau 3 : Postes votés et législatifs indiqués dans le Budget principal

Poste voté ou législatif	Description	Budget principal actuel	Budget précédent
10	Dépenses du programme	**20 089,0**	18 270,0
(S)	Contributions aux avantages sociaux des employés	**2 291,0**	2 453,0
	Total pour la Commission	**22 380,0**	20 723,0

L'augmentation de 1 657 000 $ entre le Budget principal des dépenses actuel et le précédent est attribuable en majeure partie au financement temporaire reçu par la Commission pour continuer sa participation à l'instruction de plaintes de disparité salariale devant le Tribunal canadien des droits de la personne et les autres tribunaux (ce financement vient à échéance en mars 2006).

Tableau 4 : Coût net pour la Commission

(en milliers de dollars)	Total
Dépenses nettes prévues (dépenses totales du Budget principal des dépenses plus rajustements conformément au tableau des dépenses prévues)	**22 476,0**
Plus : Services reçus à titre gracieux	
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	**2 259,0**
Contributions de l'employeur aux primes du régime d'assurance des employés et dépenses payées par le Secrétariat du Conseil du Trésor (hors les fonds renouvelables)	**916,2**
Indemnisation des victimes d'accidents du travail assurée par Développement social Canada	**5,3**
Traitements et dépenses connexes liés aux services juridiques fournis par Justice Canada	**5,5**
	3 186,0
Moins : Revenus non disponibles	-
Coût net pour la Commission en 2005-2006	**25 662,0**

Tableau 5 : Besoins de ressources par direction ou secteur

	2005-2006		
(en milliers de dollars)	Favoriser la compréhension de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et le respect de cette loi	Mener des vérifications de la conformité à l'équité en matière d'emploi dans les milieux de travail sous réglementation fédérale	**Total des dépenses prévues**
Bureaux de la direction	1 153,3	184,9	**1 338,2**
Services juridiques et Services de règlement alternatif des différends	6 416,7	-	**6 416,7**
Opérations	6 785,2	-	**6 785,2**
Équité en matière d'emploi, politiques, liaisons externes et communications	2 283,0	2 236,3	**4 519,3**
Gestion intégrée et apprentissage et perfectionnement	2 989,8	426,8	**3 416,6**
Total	**19 628,0**	**2 848,0**	**22 476,0**

Tableau 6 : Renseignements sur les dépenses de projets

(en milliers de dollars)	Coût total estimatif actuel	Prévisions des dépenses jusqu'au 31 mars 2005	**Dépenses prévues 2005-2006**	Dépenses prévues 2006-2007	Dépenses prévues 2007-2008	Besoins pour les exercices ultérieurs
Favoriser la compréhension de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et le respect de cette loi						
Projet des technologies de la gestion des cas	1 400,0	846,2	**553,8**	-	-	-
Étape du projet : mise en œuvre						

AUTRES SUJETS D'INTÉRÊT

Gestion intégrée

La Gestion intégrée englobe les services fournis à tous égards en matière de gestion moderne. Cela inclut les finances et l'administration, les ressources humaines, l'apprentissage et le perfectionnement, la planification, la vérification interne et l'évaluation, les technologies et la gestion de l'information et les communications.

Ressources financières* (en milliers de dollars)

2005-2006	2006-2007	2007-2008
5 107 $	5 069 $	5 069 $

Ressources humaines* (ETP)

2005-2006	2006-2007	2007-2008
58	56	56

* Toutes ces dépenses prévues sont calculées au prorata des dépenses prévues au titre des deux activités de programme.

Initiatives importantes

Plan d'action relatif au Cadre de gestion de responsabilisation (CGR)

Le Plan d'action relatif au CGR porte sur les possibilités d'amélioration circonscrites dans le cadre de l'Évaluation de la capacité de la fonction de contrôleur moderne de la Commission, réalisée en septembre 2003, et sur d'autres possibilités d'amélioration directement associées à la mise en œuvre du plan d'activités de la Commission. Le Plan d'action vise à tirer parti des efforts déjà déployés par la Commission et faciliter le renouvellement organisationnel. Il circonscrit dix principaux secteurs.

Les valeurs de la fonction publique

La Commission a ouvert un dialogue officiel sur les valeurs et l'éthique de la fonction publique en organisant des séances de sensibilisation et des ateliers pour son personnel en 2004. L'étape suivante consistera à poursuivre ces consultations, qui sont les fondements d'un milieu de travail respectueux et productif. L'objectif visé est l'établissement d'un nouveau programme éducatif en éthique, d'un Plan d'action échelonné sur trois ans et d'un code de déontologie.

La gouvernance et l'orientation stratégique

La direction de la Commission est déterminée à instaurer une culture de l'innovation et de l'amélioration continue dans le cadre des principes d'une bonne gestion. Les progrès sont documentés au moyen de rapports mensuels remis aux commissaires concernant les résultats des programmes et du suivi des ressources humaines, financières et matérielles au moyen d'indicateurs de saine gestion. Un certain nombre de comités de surveillance ont été mis en place afin de fournir des conseils à la haute direction en ce qui a trait à des secteurs tels que l'équité en emploi, la santé et la sécurité, et l'apprentissage. Les mesures correctives nécessaires sont prises rapidement.

Les résultats et le rendement

La Commission s'est dotée de cadres de gestion et de responsabilisation axés sur les résultats (CGRR) pour ses deux principaux programmes, à savoir le Programme de gestion des plaintes relatives aux droits de la personne et le Programme de vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi. Le Cadre de gestion du rendement de la Commission et le CGRR applicable à l'ensemble de l'organisme seront terminés en mai 2005. Des indicateurs de performance opérationnelle d'une grande précision ont été établis en vue de guider les décisions quotidiennes. De plus, la première série d'indicateurs de rendement concernant les résultats de premier niveau est tirée de ces rapports. D'autres travaux seront entrepris au cours de la période de planification afin de produire des rapports plus précis et plus élaborés.

La saisie et le compte rendu électroniques des données sont indispensables pour obtenir des progrès sensibles en matière de reddition des comptes. Ce besoin a été circonscrit dans le projet de modernisation des applications de gestion électronique de la Commission (voir ci-dessous la rubrique intitulée **Le service axé sur les besoins des citoyens**).

La politique et les programmes

La Commission a l'intention de consolider sa capacité en matière de recherche, d'élaboration de politiques et d'analyse pour offrir des conseils judicieux aux commissaires, aux intervenants et aux citoyens canadiens. L'accroissement de la recherche axée sur les droits de la personne est désormais l'une des quatre priorités absolues de la Commission.

Les ressources humaines

La Commission a intégré la planification des ressources humaines à la planification des activités afin de faciliter le recrutement, le maintien en poste et le perfectionnement du personnel conformément à ses objectifs. La nouvelle Division de l'apprentissage et du perfectionnement jouera un rôle de premier plan dans l'instauration d'un milieu de travail productif et dans le développement de la capacité et du leadership de l'organisation. L'accent sera mis au cours de la prochaine période de référence sur la mise en place d'un nouveau système de gestion des ressources humaines en fonction des divers éléments de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, qui entrera pleinement en vigueur d'ici décembre 2005.

Le service axé sur les besoins des citoyens

La Commission continuera d'élaborer et de réviser ses politiques, ses programmes et ses normes de service en fonction des résultats de ses consultations auprès d'intervenants internes et externes et conformément aux dispositions de la nouvelle *Loi sur la modernisation de la fonction publique*. La nouvelle loi permet de traiter les plaintes relatives aux droits de la personne dans le cadre de la procédure de règlement des griefs et prévoit la mise en place de systèmes internes de gestion informelle des conflits au sein des ministères et organismes. On prévoit que la prestation des services offerts aux Canadiens relativement aux droits de la personne sera améliorée par suite des synergies propres aux nouvelles méthodes d'action commune à la Commission ainsi qu'aux nouvelles approches du système fédéral dans son ensemble. Des instruments de mesure de la satisfaction des clients seront élaborés et perfectionnés au cours de la période de référence.

Le nouvel investissement dans la modernisation des applications de gestion électronique de la Commission (le Système de gestion des plaintes et le Système automatisé de suivi – Équité en matière d'emploi) aura tôt ou tard des retombées sur le plan de la qualité du service en ligne pour les Canadiens. On prévoit que la Commission disposera de nouvelles applications électroniques au cours de l'exercice 2006-2007.

La gestion des risques

La Politique et le Cadre de gestion des risques de la Commission seront terminés d'ici mai 2005. La Commission élaborera une stratégie de gestion des risques aux fins de la mise en œuvre du Cadre et de la formation des gestionnaires et des employés.

La gérance

Le système de contrôle de la Commission est bien en place, et des comités de surveillance s'occupent de l'approvisionnement, ainsi que de la gestion des ressources humaines et financières. Une vérification financière de la Commission a permis de conclure que de bonnes pratiques sont en cours. Un rapport d'étape est remis régulièrement au Comité de direction. Les écarts budgétaires sont examinés et des mesures sont prises en conséquence. Pour s'assurer que les principes du système de contrôle sont clairs et faciles à comprendre, on continuera d'offrir des séances d'information et de sensibilisation et des ateliers au personnel.

La responsabilisation

La Commission réexaminera son système de délégation des pouvoirs en matière de ressources humaines et financières au cours de la prochaine période de référence afin de s'assurer que les pouvoirs sont clairs et adaptés. La responsabilisation des cadres est assurée par des accords signés, qui font l'objet d'un suivi aux principales étapes de l'année. Des objectifs de rendement et des appréciations du rendement sont effectués tous les ans pour l'ensemble des cadres et des employés, et des plans d'apprentissage individuels seront élaborés en 2005-2006. Les résultats de la vérification financière interne de la Commission ont été approuvés par le Comité de vérification et d'évaluation, et les plans d'action faisant suite aux recommandations de vérification seront mis en œuvre intégralement en 2005-2006.

L'apprentissage, l'innovation et la gestion du changement

La Commission a amorcé depuis trois ans un programme intégré de changement qui aura pour effet d'améliorer la prestation des services sous tous leurs aspects. Les efforts visent à la fois les secteurs interne et externe, car le travail mené de concert avec les intervenants en matière de prévention de la discrimination aura également une incidence sur la transformation de la culture du système fédéral dans son ensemble. Pour être apte à consolider avec succès une culture de l'innovation et de l'amélioration continue, tout programme de changement doit prévoir l'intégration de l'apprentissage au fonctionnement quotidien de l'organisme. Des plans d'apprentissage seront mis en place en 2005-2006, à l'appui des objectifs du plan d'activités. Le Programme de reconnaissance et de récompenses, déjà en place depuis plusieurs années, est un élément essentiel dans cet effort de valorisation de l'innovation et de l'amélioration continue.